

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ НИКОЛАЯ ТИМОШЕНКО
ПОСЕЛКА КРАСНЫЙ ЯР
ГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директор школы
от 31 августа 2023 года № 30/25

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБОУ «ОШ ИМ. Н. ТИМОШЕНКО ПОС. КРАСНЫЙ ЯР»**

Правовым основанием разработки Положения о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная школа поселка Красный Яр Гвардейского муниципального образования Калининградской области» являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которыми органы местного самоуправления самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, а также Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

І. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная школа имени Николая Тимошенко поселка Красный Яр Гвардейского муниципального округа Калининградской области» (далее - Школа), финансируемого за счет средств субвенций областного бюджета (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами (далее ФГОС) общего образования, финансирование которого осуществляется на основании нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта общего образования.

1.2. Положение вступает в силу с 01 сентября 2023 года и распространяется на всех работников системе оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная школа имени Николая Тимошенко поселка Красный Яр Гвардейского муниципального округа Калининградской области», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 25.02.2022);
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральным законом от 06.10.1999г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (в редакции от 21.12.2021);
- Федеральным законом РФ от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции от 06.12.2021);

- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции от 30.12.2021);
 - Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
 - Постановлением Минтруда РФ от 09 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции от 25.10.2010);
 - Приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (в редакции от 20.02.2014);
 - Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
 - Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в редакции от 23.12.2011г)
 - Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции от 11.12.2008);
 - Законом Калининградской области от 01.06.2013 г. № 241 «Об образовании в Калининградской области»;
 - Законом Калининградской области (принят Калининградской областной Думой шестого созыва 15 декабря 2016 года) « О порядке расчёта нормативов для определения объёма субвенции из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;
 - Приказом Министерства образования Калининградской области № 1381/1 от 20.12.2018 года «Об определении нормативов для расчёта объёма субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях»;
 - Приказом Управления образования и дошкольного воспитания муниципального образования «Гвардейский район» Калининградской области от 28.11.2008 г. № 457/1;
 - Решением Совета депутатов муниципального образования «Гвардейский район» от 20 мая 2009 г. № 21;
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, подготовленные Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Приказом Министерства образования Калининградской области № 1252/1 от 18.12.2013 года «Нормативы финансирования дошкольного образования»;
 - Приказом Министерства образования Калининградской области № 252 от 06.02.2014 года.
- 1.4. Настоящее Положение вводится в действие приказом директора школы по согласованию с Общим собранием работников.
- 1.5. Изменение содержания настоящего Положения может инициировать каждый работник образовательного учреждения.

- 1.6. Предложения по изменению содержания настоящего Положения представляются для обсуждения Общему собранию работников.
- 1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вводятся в действие приказом директора школы.
- 1.8. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются трудовым договором, а также настоящим Положением.
- 1.9. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.10. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема средств по нормативу бюджетного финансирования.

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год, доводится до школы учредителем в соответствии с региональным расчётным подушевым нормативом, поправочным коэффициентом и количеством учащихся и отражается в смете доходов и расходов школы.

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$, где:

ФОТ — фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный расчётный по душевой норматив (для городской или сельской местности применительно к конкретному образовательному учреждению);

K - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д — доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Калининградской области;

Н — количество учащихся в образовательном учреждении.

III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.1. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ ст).

3.2. Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей (ФОТ ст) определяется и утверждается директором школы. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 35% фонда оплаты труда.

3.3. В случае не использования средств базовой части ФОТ до конца финансового года экономия перейдёт в стимулирующую часть ФОТст, и будут произведены выплаты работникам школы по решению УС в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, логопед, дефектолог, воспитатель группы кратковременного пребывания детей);

в) административно-управленческий персонал (руководитель образовательного учреждения, заместители директора, главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (делопроизводитель, завхоз, библиотекарь);

д) обслуживающий персонал образовательного учреждения (водитель, уборщик служебного помещения, дворник, рабочий по обслуживанию здания, кочегар).

3.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объёме 70% - ФОТб;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объёме 30% - ФОТб.

3.6. Размеры должностных окладов работников школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчёте должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения.

3.7. Размер минимальной ставки иным педработникам устанавливается на каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы.

3.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала с учётом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов.

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объём общей части (ФОТо) составляет 90% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объём специальной части (ФОТсп) составляет 10% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученика-часа».

Стоимость 1 ученика-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчётный час работы с 1 расчётным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученика-часа рассчитывается самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{\dots}$$

(a1 x v1 + a2 x v2 + a3 x v3 ... + a9 x v9) x 52, где:

Стп – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a1 – количество учащихся в 1-х классах;

a2 – количество учащихся во 2-х классах;

a3 – количество учащихся в 3-х классах;

...

а9 – количество учащихся в 9-х классах;
в1 – годовое количество часов по учебному плану в 1-м классе;
в2 – годовое количество часов по учебному плану во 2-м классе;
в3 – годовое количество часов по учебному плану в 3-м классе;

...

в9 – годовое количество часов по учебному плану в 9-м классе

4.5 Кроме того стоимость 1 ученика-часа может устанавливаться тарификационной комиссией, согласовываться с управляющим советом и утверждаться директором школы

4.6 Компенсационные доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;
- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме.

Размеры компенсационных доплат устанавливаются директором Школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

4.7 Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно и должен обеспечивать реализацию в полном объёме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.8 Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

- а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за классное руководство, за проверку тетрадей);
- в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.6 Компенсационные доплаты могут устанавливаться:

- в долях ставки от совмещаемой должности;
- в процентах от ставки по основной должности;
- в фиксированной сумме.

Размеры компенсационных доплат устанавливаются директором Школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. На осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами «а», «б» пункта 4.6 настоящего Положения, как правило, направляется до 20% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.10. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);
- б) за квалификационную категорию педагога (А);
- в) за работу с учащимися по программе ЗПР и УО;
- г) за обучение на дому;

4.11. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учётом следующих критериев:

- а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;
- б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

4.12. Должностной оклад и (или) выплаты компенсационного характера работников Учреждения пересматриваются:

- ежегодно по состоянию на 1 января;
- ежегодно по состоянию на 1 сентября;
- в случае изменения квалификационной категории;
- в случае изменения учебной нагрузки.
- федерального или регионального повышения оплаты труда работникам бюджетной сферы или системы образования - в соответствии с Законами РФ;
- вследствие изменения нормативов бюджетного финансирования Учреждения и, как следствие, стоимости 1 ученико-часа;

В этих случаях с работниками Учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

V. Определении размера должностного оклада работников школы

5.1. **Должностной оклад директора** школы рассчитывается на основании Положения об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений МО «Гвардейский муниципальный округ Калининградской области».

5.2. **Должностной оклад педагогического работника**, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А$, где:

ДО — должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А - за квалификационную категорию педагога

5.2.2. В случае, если педагог ведёт несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нп \times Тп \times Кп$

5.2.3. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

5.2.4. Замена уроков педагогическим работникам начисляется по формуле:

$ДОз = СТп \times Нз \times Тз \times Кз \times Аз$, где

ДОз - должностной оклад по замене,

СТп - расчетная стоимость образовательной услуги,

Нз — количество учащихся в заменяемом классе,

Тз - количество замененных часов в данном классе,

Кз — повышающий коэффициент за приоритетность предмета,

Аз - повышающие коэффициенты за квалификацию.

5.3. **Должностные оклады заместителям директора** устанавливаются в размере 70 - 90% от должностного оклада директора школы

$ДО = ДОр \times \%$, где

ДО - должностной оклад заместителей директора

Дор х % - 70 -90% от должностного оклада руководителя

5.4. **Должностной оклад главного бухгалтера** устанавливается в размере 70 - 90% от должностного оклада руководителя

ДО - Дор х % х К х ДСТ, где

ДО - должностной оклад главного бухгалтера

Дор х % - 40 - 90% от должностного оклада руководителя

5.5. **Зарботная плата АУП** (заместителя директора, главного бухгалтера, состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм).

Рассчитывается по формуле: ЗПауп = ДОауп + Вст + Кд, где:

ЗПауп - зарботная плата административно-управленческого персонала;

ДОауп - оклад (должностной оклад) работника; Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие выполнение критериев эффективности труда, премиальные выплаты.

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.6. **Должностной оклад библиотекаря** состоит из фиксированной ставки (устанавливается каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы)

и стимулирующей части за работу с книжным фондом

5.7. **Должностной оклад иных педагогических работников** школы рассчитывается по следующей формуле:

ДОип = МСТип х ДСТип х К х А, где

ДОип - должностной оклад иного пед. работника школы (устанавливается каждый финансовый год в пределах сметы расходов школы),

МСТип - фиксированная минимальная ставка иного пед. работника,

ДСТип - доля выполняемой работы от ставки,

5.8. **Зарботная плата библиотекаря, иных педагогических работников** школы состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТ стм), . Рассчитывается по формуле:

ЗПб = ДОб + Вст + Кд, где:

ЗПб - зарботная плата бухгалтера;

ДОб - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие выполнение критериев эффективности труда, премиальные выплаты (приказ директора).

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора школы).

5.9. **Должностной оклад младшего обслуживающего персонала** школы вычисляется по Формуле:

ДОмлп = МСТвп х ДСТвп х К, где

ДОмлп = должностной оклад младшего обслуживающего персонала (устанавливается в размере от 70% до 100% среднего должностного оклада учителя).

МСТмлп - фиксированная минимальная ставка младшего обслуживающего персонала,

ДСТмлп - доля выполняемой работы от ставки.

5.10. **Зарботная плата младшего обслуживающего персонала школы** включает должностной оклад, доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера.

Рассчитывается по формуле:

ЗП млп = ДОмлп + Вст + Кд, где

ЗП млп - зарботная плата младшего обслуживающего персонала

ДО млп - оклад (должностной оклад) работника;

Вст - выплаты стимулирующего характера, учитывающие результативность высокого качества труда, премиальные выплаты (приказ директора).

Кд - компенсационные доплаты (устанавливается на основании приказа директора).

5.11. Расчёт средней зарботной платы при оплате по больничному листу и отпускных производится согласно Постановлению Правительства РФ.

VI. Виды и размеры компенсационных выплат работникам школы

6.1. На осуществление выплат компенсационного характера, как правило, направляется до 20% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

6.1.1. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	4% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	определяется коллективным договором
Работа в выходные и праздничные дни	200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ)	до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы»

6.2. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

- а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);
- б) за квалификационную категорию педагога (А).

6.3. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учётом следующих критериев:

- а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;
- б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной ёмкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география, информатика), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

6.4. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются в размере:

- а) $K = 1,1$ (русский язык, математика, 1 класс начальной школы);
- б) $K = 1,05$ (2 – 4 классы начальной школы);

6.5. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

- а) $A = 1,15$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- б) $A = 1,10$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
- в) $A = 1,05$ (для педагогических работников, имеющих вторую категорию).

6.6. Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость устанавливается в размере:

- а) за работу с учащимися на дому с УО – 1,5;
- а) за работу с учащимися на дому – 1,4;
- б) за работу с учащимися УО, интегрированными в общеобразовательный класс – 1,3;
- б) повышающий коэффициент за сложность в работе (химия,) – 1,084.

6.7. Повышающие коэффициенты за классное руководство, проверку тетрадей

№	Основание для применения	Размер вознаграждения
---	--------------------------	-----------------------

1.	Классное руководство рассчитывается по формуле $KP = Стп \times Н \times K1$, где КР – оплата за классное руководство, Стп – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час); Н – количество учащихся в классе. в том числе применяется повышающий коэффициент К1 в 1, 4, 5, 9 классах во 2-3, 6-8 классах	6 4
2.	Проверка тетрадей и письменных работ: - по русскому языку и литературе, математика, начальные классы (1 класс) - начальная школа (2 - 4 классы), немецкий язык (2-9 классы)	1,1 1,05

6.8. Правила обеспечения выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Школы в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

6.8.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Школы равняется 5 (пяти) тысячам рублей в месяц.

6.8.2. Размер выплаты 5000 рублей ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Школы (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

6.8.3. Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на иного педагогического работника, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

6.8.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на выплаты стимулирующего характера по видам:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы
- иные поощрительные и разовые выплаты (при наличии экономии).

7.2. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности).

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников разработаны с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.3. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с председателем собрания трудового коллектива и председателем управляющего совета учреждения. Каждый работник имеет право на обращение в комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования отказа в назначении стимулирующей выплаты.

7.4. Доплаты (надбавки) стимулирующего характера, установленные работнику, отменяются при вынесении работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания и/или выговора на период до его отмены, но на срок не более одного учебного года (замечание – 50%, выговор – 70%, строгий выговор – до 100%).

7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

7.5.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.
- интенсивность труда (наполняемость классов выше нормы)

7.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с представителями общего собрания работников учреждения.

7.5.3. Перечень отдельных видов деятельности, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Показатели	Сумма, руб	Периодичность выплаты	Условия выплаты
Педагогических работников				
1.	Создание авторских экспериментальных и учебных методических пособий, получивших внешнюю рецензию (КОИРО и др.).	2000	разовая	по результату деятельности
2.	Участие в очных профессиональных конкурсах, проектах	До 15000	разовая	по результатам деятельности

3.	Участие в грантовых конкурсах	До 5000	По результатам деятельности	по результатам деятельности
4.	Администратор школьного сайта	3000	ежемесячно фактически отработанное время	по результатам деятельности
5.	За работу с аттестатами выпускников (за один класс) 9 классов	1000	разовая	по результатам деятельности
6.	За сопровождение учащихся школы при организации подвоза обучающихся к школе и обратно	1500	ежемесячно фактически отработанное время	по результатам деятельности
Прочий персонал				
7.	За качественную работу по подготовке учреждения к новому учебному году (младший обслуживающий персонал)	1000-5000 в зависимости от трудового вклада	разовая	август, сентябрь
8.	Организация и сопровождение трудовой занятости школьников	1000	разовая	июнь – август По результатам деятельности
9.	За ведение документации по питанию	1000	ежемесячно	по результатам деятельности

7.5.4. Стимулирование за особый режим работы, связанный с устранением аварийных ситуаций, применяется для оперативного разрешения непредвиденных обстоятельств, возникающих в процессе жизнедеятельности учреждения. К числу таких ситуаций относятся аварии (сантехника, и др.), стихийные бедствия, нарушения экологической безопасности и т.п.

Премирование в вышеназванных случаях осуществляется в соответствии с приказом Руководителя учреждения. В приказе указываются:

- работники, привлекаемые к выполнению данного задания;
 - объем работ, подлежащих выполнению;
 - размер вознаграждения за выполненную работу в целом и каждому исполнителю в отдельности (в случае невозможности установления заранее размеров вознаграждения каждому работнику указывается порядок распределения средств после выполнения задания).
- При выполнении особо важных работ не допускается нарушение правил техники безопасности, превышение пределов допустимого риска для сохранения жизни и здоровья работников, использование работников не в соответствии с имеющейся у них квалификацией и опытом работы.

7.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

7.6.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- доплаты за наличие почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия;
- выплаты в связи с получением работником ведомственных наград, либо наград от органов исполнительной или законодательной власти любого уровня, а также наград учреждения.

№ п/п	Показатели	Сумма, руб	Срок выплаты
1	Наличие почетного звания: - Почетный работник (Отличник просвещения)	500	ежемесячно фактически

			отработанное время
2	При награждении: Грамотами и благодарственными письмами		Разовая по факту получения
	- Федерального уровня	1000	
	- Регионального уровня	500	
	- Муниципального уровня	300	

7.7. Выплаты молодым специалистам.

7.7.1. В учреждении устанавливается специальная выплата педагогическим работникам - молодым специалистам – 3000 рублей.

Выплата осуществляется в случае если учреждение является основным местом работы.

7.7.2. Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

7.7.3. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие:

- законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
- профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

7.7.4. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора не менее чем на три года, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.6.3 данного пункта.

7.7.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в школе в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с момента окончания образовательного учреждения.

7.8. Премияльные выплаты и материальная помощь

7.8.1. Премияльные выплаты выплачиваются в учреждении при наличии свободного остатка стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств фонда учреждения направленного на стимулирование руководителя.

7.8.2. Премияльные выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

7.8.3. Премияльные выплаты работникам учреждения устанавливаются на основании приказа директора в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Показатели	Сумма	Срок выплаты
Работникам Учреждения в связи с:		
юбилеем: 50, 55 и каждые последующие пять лет со дня рождения	5000	по дате рождения
рождением в семье ребёнка	5000	по факту
ко Дню учителя	2000	сентябрь или октябрь
23 февраля	2000	февраль
8 марта	2000	март
Новогодние праздники	При наличии средств экономии	По итогам года

	стимулирующего фонда	
-Участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (составление и оформление документации, договоров, подготовка к проверкам и пр.	3000	разово
Материальная помощь работникам учреждения оказывается при:		
- утрате близких родственников (родители, супруг(а), дети) - смерть - утрате работника (выплачивается мужу, жене, детям на основании справки о смерти и заявления родственника)	5000	по факту
несчастных случаях (пожар, гибель имущества);	5000	по факту
-оказание материальной помощи работникам связанного с затратами на лечение	5000	1 раз в год. при наличии свободного остатка средств, в пределах фонда оплаты труда, на усмотрении директора, на основании приказа, по личному заявлению сотрудника с приложением копий документов, подтверждающих факт события.

7.9. иные поощрительные и разовые выплаты:

7.9.1. **заместителю директора** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-1	Нет жалоб – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны директора, учредителя, Министерства образования Калининградской области	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Соблюдение профессиональной этики	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Исполнительская дисциплина (своевременность выполнения плановых заданий и поручений)	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений	0 -1	Мероприятия реализованы – 1 балл, Мероприятия не реализованы – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.2. **главному бухгалтеру** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны финансовых органов администрации Гвардейского муниципального округа Калининградской области	0-1	Нет жалоб – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей со стороны директора, учредителя, Министерства образования Калининградской области	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Исполнение обязанностей контрактного управляющего	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Исполнительская дисциплина (своевременность выполнения плановых заданий и поручений)	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Своевременное оформление договоров, муниципальных контрактов	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Итого			5 баллов

7.9.3. **делопроизводителю** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Соблюдение сроков исполнения документации	0-1	Нет жалоб – 2 балла, да – 0 баллов	1
Ведение банков, необходимых для Учреждения и эффективное их использование	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Соблюдение профессиональной этики	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Исполнительская дисциплина (своевременность выполнения плановых заданий и поручений)	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителя	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.4. **завхозу** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия	Весовой	Порядок определения	Фактическое
-----------------------	---------	---------------------	-------------

эффективности деятельности	коэффициент, балл	знаний	исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Текущая отчетность	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Комплексная безопасность	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Соблюдение профессиональной этики	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Оперативность и качество в предоставлении информации по запрашиваемым вопросам вышестоящих организации	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Качественная и своевременная сдача отчетности	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.5. библиотечному устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Обеспечение сохранности библиотечного фонда и поддержание его в надлежащем состоянии	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Эффективное планирование обновления фонда учебных пособий	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Соблюдение профессиональной этики	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Оперативность и качество в предоставлении информации по запрашиваемым вопросам вышестоящих организации	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Качественная и своевременная сдача отчетности	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.6. техничке устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Генеральные уборки	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний по результатам работы и проверок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний к	0-1	Да – 1 балл, нет – 0	1

качеству работы		баллов	
Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Озеленение школы	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.7. **работному** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации в школе и на территории	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний к качеству работы	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями работника	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.8. **дворнику** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации на территории	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний к качеству работы	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Выполнение дополнительного объема работы (работа на клумбах, помощь в уборке и т.д.).	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Исполнение трудовых обязанностей без аварийных ситуаций	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1

Комплексная безопасность	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.9. **водителю** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Исправность машины	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
Отсутствие ДТП	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний к качеству работы	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Своевременность отчётов по ГСМ и соответствие нормам расходования	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Своевременность отчётов по путёвкам	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.10. **иным педагогическим работникам** устанавливается доплата из стимулирующего фонда в зависимости достигнутых показателей эффективности деятельности 5 баллов (100%)

Наименование критерия эффективности деятельности	Весовой коэффициент, балл	Порядок определения знаний	Фактическое исполнение, 1 балл-20 %
Стабильное выполнение функциональных обязанностей			
Качественное проведение диагностических обследований	0-1	Нет жалоб – 1 балла, да – 0 баллов	1
За качественное ведение установленной отчетной документации	0-1	Нет замечаний – 1 балл, да – 0 баллов	1
Отсутствие замечаний к качеству работы	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
За методическую работу	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
Посещение семей	0-1	Да – 1 балл, нет – 0 баллов	1
ИТОГО:			5 баллов

7.9.11. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для педагогических работников школы и воспитателя ГКП устанавливается согласно таблице.

7.9.11.1. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

- а) качество обучения, высокие результаты деятельности, проявление творческой инициативы;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся;
- г) укрепление МТБ школы, улучшение санитарно-гигиенических, безопасных условий деятельности школы.
- д) срочное предоставление отчётной и справочной информации в различные инстанции.

№ п/п	Критерий, показатели по критерию	Количество баллов	Кто оценивает	Сроки выплат
1. Повышающий коэффициент				
1.1.	<p>Качество знаний по итогам четвертей, года (оплата всю четверть) Математика, русский язык От 60-100% - 6 баллов От 50% до 59% - 4 баллов От 40% до 49% - 2 баллов От 30% до 39% - 1 балл</p> <p>Предметы гуманитарного, естественно-научного цикла 80-100% - 6 баллов 70-79% - 5 баллов 60-69% - 4 балла 50-59% - 1 балла</p> <p>Технология, черчение, МХК, музыка, физическая культура, ОБЖ 80-100%-4 баллов 50-79%- 3 балла 30-49%-2 балла 10-29%-01 балла</p> <p>1 класс (1 полугодие) – результаты года 4 класса, 2 класс – результаты промежуточной аттестации на конец 1 класса (1 полугодие)</p>		самооценка	четверть
1.2.	Подготовка учащихся к ГИА: - обязательные предметы, предметы по выбору (по итогам года)	3	самооценка	год
1.3.	<p>Результаты олимпиады: А) Всероссийская олимпиада школьников: - школьный этап</p> <p>победитель 3 - муниципальный этап 2</p> <p>победитель 1 призёр 6 4</p> <p>участник 2 - региональный этап (К=2) 24</p> <p>победитель 16 призёр 8</p>		самооценка	четверть

	<p>участник - федеральный этап (К=4)</p> <p>победитель призёр</p> <p>участник Б) Заочные Интернет мероприятия: - 50% класса - менее 50%</p>	<p>3 2</p>		
1.4.	<p>Ведение ЭлЖура (по итогам анализирующей справки): - без замечаний - с замечаниями</p>	<p>3 0</p>	администрация	четверть
1.5.	<p>Публикации, печатные работы (наличие сертификата), в том числе в Интернете</p>	<p>5 за каждую публикацию</p>	самооценка	четверть
1.6.	<p>Предметная неделя, общешкольные мероприятия: - полный отчёт - не полный отчёт - отчёта нет, но мероприятие проведено</p>	<p>3 2 1</p>	руководители МО, администрация	четверть
1.7.	<p>Выступление в спортивных соревнованиях: А) Личное первенство - районный уровень</p> <p>победитель призёр</p> <p>участник - областной уровень (К=2)</p> <p>победитель призёр</p> <p>участник Б) Командное первенство - районный уровень (К=2)</p> <p>победитель призёр</p> <p>участник - областной уровень (К=2)</p> <p>победитель призёр</p>	<p>3 2 1 6 4 2 6 4 2 12 8 4</p>	самооценка	четверть

	участник			
1.8.	<p>Выступление в конкурсах (рисунков, поделок): - районный уровень</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p> <p>- областной уровень (К=2)</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>4</p> <p>2</p>	самооценка	четверть
1.9.	<p>Выступление в конкурсах (краеведение, экологический слёт, Зарница, Звёзды Балтики, Вечное слово, Победа, театрализованные представления): - районный уровень (К=2)</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p> <p>- областной уровень (К=4)</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p>	<p>6</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>12</p> <p>8</p> <p>4</p>	самооценка	четверть
1.10.	<p>Выступление в конкурсах на лучший научно-исследовательский проект - районный уровень</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p> <p>- областной уровень (К=2)</p> <p>победитель</p> <p>призёр</p> <p>участник</p>	<p>І м – 20 б.</p> <p>ІІ м – 15 б,</p> <p>ІІІ м – 10 б</p> <p>участие – 5 б</p> <p>І м – 30 б,</p> <p>ІІ м – 25 б,</p> <p>ІІІ м – 20 б,</p> <p>участие – 10 б</p>		
1.11.	Участие в онлайн-			

	мероприятии с использованием информационных технологий - фото (1 работа) - видеоролик, презентация (1 работа)	2 6		
1.12.	Использование цифровых технологий - постоянно использую, работают (платформа, Якласс, Учи.ру, онлайн-уроки, использование ресурсов ЭлЖура и т.д.)	6		
2. Сумма выплат в рублях				
2.1.	Участие в школьном конкурсе «Лучший класс» 1 место 2 место 3 место	5000 рублей 3000 рублей 2000 рублей	самооценка	Раз в год
2.2.	Секретарь педсовета и т.д.	200		Проведение педсовета
2.3.	Оснащение кабинета	300		Раз в месяц
2.4.	Грамоты	- район - 300 - область - 500 - федеральные 1000		По итогам награждения
2.5.	За ведение сайта	3 000		Раз в месяц
2.6.	Выплата молодому специалисту	3000		Раз в месяц
2.7.	Сопровождение	До 1500		Раз в месяц
2.8.	Материальная помощь: - юбилей (50,55,60,65 и т.д. через 5 лет) - тяжёлая болезнь (согласно больничного листа, предоставления рецепта врача и кассовых чеков)) - смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена) - смерть работника (выплачивается мужу, жене, детям на основании справки о смерти и заявления родственника)	5000		По мере необходимости
2.9.	Открытые уроки	- школа - 300 - район - 600 - область - 1200		По итогам проведения
2.10.	Руководитель МО	500		Раз в месяц

2.11.	За работу в тарификационной комиссии	300		Раз в месяц
2.12.	Почётный работник	500		Раз в месяц
2.13.	Лагерь - начальник - воспитатель Трудовая бригада	5000 200 смена 1000		По итогам работы лагеря
2.14.	За выпуск из НОО (качество знаний или выше 4 класса)	1500		По итогам 1 четверти, раз в год
2.15.	ВПР и административные работы От 55-100% От 50% до 54% От 40% до 49%	700 500 300		По итогам проведения
2.16.	Качество обучения учащихся 4 класса (по итогам 1 четверти 5 класса (математика, русский): - повысили качество знаний, - осталось прежним	5000 3000		По итогам 1 четверти
2.17.	Качество обучения учащихся 9 класса (экзамены): средний балл по предмету (СБ) - ниже районного, но выше 3.0 = СБ*1 - равен районному = СБ*1,2 - выше районного = СБ*1,4	1000 2000 4000		По итогам ГИА
2.18.	Переводные экзамены: средний балл по предмету (СБ) - 3.0 – 3,7 = СБ*1 - 3.71 – 3.9 = СБ*1,2 - 3,91 – 5.0 = СБ*1,4	500 1000 1500		По итогам промежуточной аттестации
2.19.	Профессиональные конкурсы: - Учитель года - Воспитываю человека - Конкурс кабинетов - Конкурс методических объединений - Заочные педагогические конкурсы	До 15000		По итогам конкурса
2.20.	Воспитатель кадетского класса	До 4000		Раз в месяц с отчётом о проведённой работе

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения и вступает в силу после утверждения руководителем учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от

05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

8.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях заключения срочного договора, гражданско-правового договора.

8.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также по общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (эффективным контрактом). Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. За исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (эффективным контрактом).

8.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (эффективным контрактом) 27 – аванс, 12 – заработная плата). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6. Предусматривается индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
протокол № 1 от 31 августа 2023 г.